



Saint-Vincent, 20 febbraio 2017

Prot. n° 32/17

**RACCOMANDATA A MANO**

Spettabili  
Rappresentanze Sindacali  
**AMMINISTRATIVI DI SALA GIOCHI AMERICANI**  
**AMMINISTRATIVI DI SALA GIOCHI FRANCESI**  
**UFFICI AMMINISTRATIVI**  
**MANUTENZIONI/VETTURIERI**  
**IMPIEGATI TECNICI ROULETTE FRANCESE**  
**30/40 POKER**  
**IMPIEGATI TECNICI ROULETTE AMERICANA BJ**  
**CRAPS PUNTO & BANCO**  
**BORINATO FLAVIO**  
**RSA UGL**

**RSU UNITÀ PRODUTTIVA SERVIZI ALBERGHIERI**

**RACCOMANDATA A.R./ANTICIPATA VIA MAIL E FAX**

Spettabili  
**SEGRETERIE REGIONALI VALLE D'AOSTA SETTORE CASE DA GIOCO:**  
**CGIL** – Via Binel, 24 – 11100 Aosta, [vilma.gaillard@gmail.com](mailto:vilma.gaillard@gmail.com) e fax 0165/271699;  
**CISL** – Località Grand-Chemin, 22 – 11020 Saint-Christophe, Ao, [fisascatsvc@cislvda.it](mailto:fisascatsvc@cislvda.it) e fax 0165/363355;  
**SAVT** – Avenue G. Carrel, 4 – 11100 Aosta, [fp@savt.org](mailto:fp@savt.org) e fax 0165/236691;  
**SNALC** – Via Chanoux, 138/A – 11024 Châtillon, Ao, [snalc.saintvincent@tin.it](mailto:snalc.saintvincent@tin.it) e fax 0166-61740;  
**UIL** – Via Alessandria 21 – 10152 Torino; [mandricardi@gmail.com](mailto:mandricardi@gmail.com) e fax 011/232176;  
**UGL** – c/o Auci Tommaso Via Tromen, 59 – 11027 Saint-Vincent, Ao; [uglvda@libero.it](mailto:uglvda@libero.it)

Spettabili  
**SEGRETERIE REGIONALI VALLE D'AOSTA SETTORE TURISMO:**  
**FILCAMS CGIL** – Via Binel, 24 – 11100 Aosta, [isabelle.buillet@filcams.cgil.it](mailto:isabelle.buillet@filcams.cgil.it) e fax 0165/271699;  
**FISASCAT CISL** – Località Grand-Chemin, 22 – 11020 Saint-Christophe, Ao; [fisascatsvc@cislvda.it](mailto:fisascatsvc@cislvda.it) e fax 0165/363355;  
**SAVT Tourisme** – Avenue G. Carrel, 4 – 11100 Aosta; [privato@savt.org](mailto:privato@savt.org) e fax 0165/236691;  
**UILTuCS UIL** – Viale Federico Chabod, 74 – 11100 Aosta; [stattiraffa@libero.it](mailto:stattiraffa@libero.it) e fax 0165/360931;  
**UGL Terziario** – c/o Auci Tommaso Via Tromen, 59 – 11027 Saint-Vincent, Ao, [uglvda@libero.it](mailto:uglvda@libero.it).



Resort & Casino

**SEGRETERIA REGIONALE VALLE D'AOSTA DIRIGENTI:**

**FEDERMANAGER Valle d'Aosta** - Via Giorgio Elter, 6 11100 Aosta;  
[giuliano.boninsegni@gmail.com](mailto:giuliano.boninsegni@gmail.com) e fax 0165/33299

**Dipartimento Politiche del Lavoro e della Formazione REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA** - Località Grand Chemin, 34 - 11020 Saint Christophe – AO;  
PEC [politiche\\_lavoro@pec.regione.vda.it](mailto:politiche_lavoro@pec.regione.vda.it) e fax 0165/272929

**Direzione Territoriale del Lavoro REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA**  
Viale Partigiani, 18 - 11100 Aosta – PEC [dtl.aosta@pec.lavoro.gov.it](mailto:dtl.aosta@pec.lavoro.gov.it) e fax 0165/237899

**E P.C. PRESIDENZA DELLA GIUNTA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA**  
e-mail [Presidenza@regione.vda.it](mailto:Presidenza@regione.vda.it) e PEC [gabinetto\\_presidenza@pec.regione.vda.it](mailto:gabinetto_presidenza@pec.regione.vda.it)

**Oggetto: Procedura per riduzione di personale – Licenziamento collettivo - Legge 23.7.1991, n. 223 e successive modificazioni e integrazioni - art. 24, comma 1 e comma 1 quinquies e art. 4, ai fini degli esami ivi previsti.**

Ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui agli artt. 24 e 4 della Legge n. 223/91 e successive modificazioni e/o integrazioni, Vi comunichiamo che la Società scrivente, Casino de la Vallée S.p.A. (d'ora in poi "Azienda"), con sede legale ed operativa a Saint-Vincent (Ao) – Via I. Mus – e Partita IVA 01045790076, si trova nella necessità di dover procedere al licenziamento collettivo per riduzione di personale di n. 264 dipendenti, strutturalmente esuberanti, di cui 229 unità presso l'Unità Produttiva Casa da Gioco e 35 unità presso l'Unità Produttiva Servizi Alberghieri.

Precisiamo che alla data del 19 febbraio 2017 l'Azienda contava n°648 lavoratori con contratto a tempo indeterminato ripartiti secondo il seguente prospetto:

Forza al 19/02/2017	CCAL ex-SITAV			CCAL ex-SISER			CCNL Turismo			CCNL Dirigenti Industria	Azienda
	F.T.	P.T.	Totale	F.T.	P.T.	Totale	F.T.	P.T.	Totale	Totale	Totale
Impiegati	132	9	141	86	4	90	35	2	37	-	268
Operai	18	1	19	29	-	29	92	7	99	-	147
Tecnici di gioco	109	1	110	122	-	122	-	-	-	-	232
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
<b>Totale</b>	<b>259</b>	<b>11</b>	<b>270</b>	<b>237</b>	<b>4</b>	<b>241</b>	<b>127</b>	<b>9</b>	<b>136</b>	<b>1</b>	<b>648</b>



Resort & Casino

A questi vanno aggiunti n° 41 dipendenti a tempo indeterminato “esodati” attraverso la procedura di ISO pensione, cosiddetta “Fornero”, in predicato di rientrare, ai sensi e per gli effetti dell’articolo 11 delle conciliazioni individuali intervenute, ripartiti secondo il seguente prospetto:

Dipendenti esodati con procedura ISO pensione in predicato di rientrare	CCAL ex-SITAV			CCAL ex-SISER			CCNL Turismo			CCNL Dirigenti Industria	Azienda
	F.T.	P.T.	Totale	F.T.	P.T.	Totale	F.T.	P.T.	Totale	Totale	Totale
Impiegati	14	1	15	8	-	8	-	-	-	-	23
Operai	1		1	2	-	2	-	-	-	-	3
Tecnici di gioco	10		10	5	-	5	-	-	-	-	15
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>41</b>

A questi vanno aggiunti n° 114 dipendenti a tempo determinato, ripartiti secondo il seguente prospetto:

Forza Tempo Determinato al 19/02/2017	CCAL ex-SITAV			CCAL ex-SISER			CCNL Turismo			CCNL Dirigenti Industria	Azienda
	F.T.	P.T.	Totale	F.T.	P.T.	Totale	F.T.	P.T.	Totale	Totale	Totale
Impiegati	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Operai	-	-	-	-	-	-	19	11	30	-	30
Tecnici di gioco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tecnici di gioco intermittenti	-	-	-	-	42	42	-	-	-	-	42
Intermittenti S.A.	-	-	-	-	-	-	-	33	33	-	33
Stagionali S.A.	-	-	-	-	-	-	2	6	8	-	8
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>42</b>	<b>42</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>71</b>	<b>1</b>	<b>114</b>

La scrivente Società opera:

- nel settore dei servizi turistici e alberghieri, con la gestione del complesso denominato Grand Hôtel Billia, che include anche il Parc Hôtel Billia, il Centro Congressi Billia, i ristoranti e bar (Brasserie, Gaya e Le Rascard) e i bar delle Sale Giochi;
- nel settore dei giochi, essendo uno dei quattro casinò italiani autorizzati e fornendo servizi alla clientela per quanto riguarda i giochi elettronici e i giochi lavorati di Roulette Francese, Fairoulette, Trente et Quarante, Poker (nelle sue diverse varianti), Chemin de Fer, Roulette Americana, Black Jack, Craps, Punto Banco.

L'attività della Società ha le caratteristiche di un esercizio commerciale aperto al pubblico tutti i giorni e tutte le ore dell'anno per quanto riguarda i servizi strettamente alberghieri, per quanto riguarda il casinò e i servizi collegati secondo gli orari di volta in volta definiti per i diversi giochi e i diversi giorni della settimana, oscillando fra le 14.30 del pomeriggio e le 4.30 del mattino (con l'eccezione dello Chemin de Fer la cui chiusura può essere posticipata in relazione all'afflusso della clientela).

L'attività di gioco elettronico (slot machine) si svolge ininterrottamente sull'arco temporale 24h/7gg.

## MOTIVI DELLA PROCEDURA

Alla base della presente procedura ex Legge n. 223/91 vi è la significativa flessione dei proventi da attività dell'azienda intervenuta tra il 2011 e il 2016, pari a poco meno di 44 milioni di Euro (vedi tabella).

In percentuale i ricavi dell'attività di gioco hanno registrato nel periodo 2011/2016 l'andamento indicato in tabella:

### RICAVI RESORT

	2011	2012	2013	2014	2015	2016*
Introiti netti di gioco	€ 86.027.366	€ 69.012.830	€ 60.785.739	€ 57.664.854	€ 58.207.803	€ 53.638.519
Manche (quota Azienda)	€ 7.340.762	€ 5.412.837	€ 4.805.575	€ 4.347.830	€ 5.012.198	€ 3.988.124
Gioco Online	€ 10.981	€ 132.294	€ 201.158	€ 44.231	€ 205.564	€ 222.572
Ricavi esterni hotel	€ 2.656.631	€ 1.980.785	€ 2.182.488	€ 3.984.252	€ 4.386.100	€ 5.429.575
Altri ricavi	€ 1.318.173	€ 821.660	€ 913.406	€ 725.139	€ 1.397.716	€ 823.171
<b>Totale</b>	<b>€ 97.353.913</b>	<b>€ 77.360.406</b>	<b>€ 68.888.366</b>	<b>€ 66.766.306</b>	<b>€ 69.209.381</b>	<b>€ 64.101.961</b>
Numero dipendenti	810	794	782	762	700	652
Costi del Personale	€ 58.900.435	€ 57.390.248	€ 56.331.267	€ 49.487.065	€ 51.881.701	€ 45.136.959
Incidenza su ricavi	60,5%	74,2%	81,8%	74,1%	75,0%	70,4%

\* Altri ricavi e costo del personale non definitivi

Nonostante una attenta politica di contenimento dei costi che ha consentito per le voci di costo più significative una diminuzione complessiva di circa 10,89 milioni di Euro pari a circa il 14,5% nel raffronto anno 2016 su anno 2015, la flessione di proventi si è riflessa in una perdita di esercizio al 30 settembre 2016 di circa 38,4 milioni di Euro, calcolando anche gli oneri

derivanti dall'attuazione dell'ipotetica procedura di prepensionamento (c.d. ISO pensione Fornero - 6 milioni di euro circa) e le imposte anticipate spesate per 22 milioni circa.

Come si può constatare dai dati forniti, la quota parte più rilevante e condizionante i volumi di attività è riferibile al settore dei giochi.

I proventi lordi di gioco registrati al Casino de la Vallée di Saint-Vincent per l'anno 2016 sono stati pari a Euro 59.598.355,00. Il confronto con l'anno 2015 evidenzia uno scostamento negativo pari a Euro 5.076.981,00 (-7,85%). Con riferimento ai due comparti operativi dei giochi, i Tavoli fanno segnare un calo di fatturato del 12,70%, per 3.852.000,00 di Euro circa, i Giochi Elettronici del 3,57%, per 1.224.000,00 di Euro circa.

L'andamento dei proventi evidenziato risente ovviamente del calo dei flussi di denaro cambiato per il gioco che è stato complessivamente pari al 16,15% (-53,8 milioni di Euro circa). Per quanto riguarda le presenze della clientela, complessivamente pari a 442.705, il calo si è attestato al 10,68% (- 52.953 ingressi).

La crisi ha riguardato non solo la scrivente società, ma l'intero settore nel quale opera la stessa. Il mercato nazionale del gioco d'azzardo, dunque, registra un trend di caduta certamente preoccupante. I proventi lordi di gioco complessivamente dal 2012 al 2016 inferiori per 40 milioni di Euro circa (- 9% circa), in costanza di una pressione esercitata dal cosiddetto "gioco pubblico" che vede consolidarsi, come riportato, anche l'offerta del gioco on-line.

A fronte di ciò, a livello aziendale il rapporto fra il costo del personale e i ricavi dal 2012 è stato sempre superiore al 70%, così come evidenziato nel grafico più sopra riportato.

Gli interventi di ristrutturazione, che preservano e valorizzano l'investimento del 2006 effettuato dal socio di maggioranza per l'acquisto dell'hotel e delle relative pertinenze, si sono resi necessari ed improcrastinabili anche a causa dello stato di conservazione delle strutture che non avrebbero più consentito il regolare svolgimento delle attività, anche in relazione alla sicurezza dei locali. Infatti, il 75% circa del valore totale degli interventi ha riguardato la sostituzione e messa a norma di impianti e strutture ormai obsolete.

Pur tuttavia la società deve constatare che il trend negativo ha condizionato e sta condizionando anche l'anno 2017. Al 31 gennaio di quest'anno gli introiti lordi di gioco sono stati pari a 5.102.283,00 Euro, con una flessione a parità di periodo di -1.560.724,00 Euro. Se non è possibile trarre valutazioni definitive dall'andamento del primo mese dell'anno in corso, quanto meno risulta palese che il trend negativo non si inverte, in questo senso coerentemente con l'andamento del mercato nazionale nel suo complesso, tanto in termini di introiti che di presenze.

Le cause di tale trend negativo sono diverse. Quella dominante è sicuramente da ricercare nello stato di grave congiuntura economica negativa che ha caratterizzato e caratterizza tuttora in modo rilevante l'economia del Paese (associata anche ad una crisi economica diffusa a livello europeo). Una crisi lunga e di carattere strutturale che sta incidendo pesantemente sulla propensione al consumo degli Italiani, anche per effetto delle politiche fiscali restrittive. Né va dimenticata la scelta di liberalizzare, senza limitazione alcuna, l'offerta di gioco sul territorio che rappresenta un ulteriore punto di debolezza e una concorrenza decisamente sleale per le case da gioco che non hanno ovviamente strumenti per difendersi. Lo stesso dicasi per la limitazione

nella circolazione del contante, fissata a 2999,99 Euro, che ha penalizzato le case da gioco italiane rispetto alla concorrenza che opera sui confini in regime di maggiore o assoluta libertà rispetto alla specifica regolamentazione.

E' solo il caso di soffermarsi sul fatto che l'enorme diffusione sul territorio nazionale dei giochi gestiti dall'Amministrazione dei Monopoli di Stato, con l'entrata a regime delle video lottery terminal (vlt) e l'apertura ormai capillare di sale per slot machine ha portato all'installazione di decine di migliaia di macchine elettroniche. A ciò si aggiunga la diffusione dei siti web per il gioco in generale e, non più, solo del poker. Tutti fattori che hanno inciso negativamente e pesantemente sulle attività delle case da gioco italiane e che ne hanno determinato un ridimensionamento ormai strutturale ed irreversibile sia nei settori dei giochi tradizionali che di quelli connessi alle slot.

A fine ottobre 2016, constatato il peggioramento dei dati relativi ai ricavi, seguito al trend positivo che aveva caratterizzato i mesi da agosto 2015 ad aprile 2016 ed il rallentamento delle tempistiche di attuazione della procedura di esodo per iso pensione causato dalla durata delle verifiche interne dell'Istituto Previdenziale, la società ha avuto evidenza delle difficoltà che si erano venute a manifestare sul piano finanziario prima che economico rispetto alle previsioni e ha presentato all'azionista Regione, pur avendo raggiunto importanti economie e razionalizzazioni nella struttura dei costi aziendali, una richiesta di intervento che in un primo momento pareva poter essere concesso in tempi brevi ma che successivamente, a seguito dell'entrata in vigore della legge regionale 2/2017, diveniva eventuale e veniva subordinato all'approvazione di un piano ovvero *“ Entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, l'organo di amministrazione della Casino de la Vallée S.p.A., istituita con legge regionale 30 novembre 2001, n°36, predisporre un piano di ristrutturazione aziendale, finalizzato alla valorizzazione degli investimenti e alla riduzione dei costi che assicuri, nel rispetto delle disposizioni di legge, il raggiungimento dell'equilibrio economico-finanziario, anche funzionale all'affidamento a terzi della gestione del complesso aziendale, secondo le modalità di cui all'art. 27, comma 3, della legge regionale 21 dicembre 2016, n.24. Al piano di cui al comma 1 è acclusa un'analisi della situazione patrimoniale, finanziaria ed economica della Casino de la Vallée S.p.A. ed una dettagliata analisi delle politiche di gestione e degli investimenti avviati dalla data in vigore della legge regionale 23 dicembre 2009, n.49. Il piano di ristrutturazione aziendale è trasmesso alla Giunta regionale e approvato dal Consiglio regionale. In attuazione e nel rispetto delle disposizioni di legge regionali e statali, la Regione potrà sostenere finanziariamente la Casino de la Vallée S.p.A., anche in compartecipazione con terzi soggetti, nell'ambito delle attività di sviluppo e di investimento contenute ed approvate nel piano di ristrutturazione. L'eventuale sostegno finanziario è comunque disposto successivamente all'approvazione del piano di ristrutturazione”.*

Le OO.SS. nella missiva del 19 dicembre 2016, facente seguito alla richiesta di incontro formulata dalla Società, dichiaravano che *“Facendo seguito alle vostre note prot. 403/16 del 15 dicembre u.s., Prot. 404/16 del 15 dicembre u.s., relative alla convocazione di diverse riunioni nei giorni 22 e 29 dicembre p.v., si comunica che le segreterie regionali (ndr SLC-CGIL, CISL, SAVT, SNALC, UILCOM) e le delegazioni sindacali interne non prenderanno parte a tali incontri. Considerato che il Consiglio Regionale ha approvato nella sua ultima adunata un ordine del giorno relativo all'approvazione di uno specifico piano di riorganizzazione della Casa da gioco che deve essere presentato entro il 31 gennaio 2017, si ritiene che in attesa di conoscere i contenuti di suddetto piano non sia opportuno mettere in atto al momento nessun tipo di processo riorganizzativo e di conseguenza non ci si rende disponibili a nessun tipo di confronto in merito. Si invita, pertanto, l'azienda a limitarsi in questa fase a svolgere l'ordinaria amministrazione, sospendendo qualsiasi tipo di riorganizzazione e/o spostamento del personale”.*





Resort & Casino

Tali assunti venivano ribaditi nella missiva ricevuta dalla Società il 9 gennaio 2017 ove le OO.SS. dichiaravano che *“Nel ribadire quanto già comunicato con nota del 19 dicembre 2016, si comunica che le scriventi non saranno presenti all’incontro da voi convocato per il giorno 11 gennaio p.v. a causa di impegni già precedentemente assunti”*.

La società quindi è stata impossibilitata ad operare qualsiasi forma di riorganizzazione sino al 31 gennaio 2017 in ottemperanza sia ai contenuti della mozione consiliare del 15 dicembre 2016 che impegnava la Giunta regionale ad individuare figure professionali di comprovata esperienza manageriale cui demandare la stesura e l’attuazione di un nuovo piano di riorganizzazione aziendale entro la fine del mese di gennaio 2017 sia ai contenuti delle missive sindacali che comunque venivano ricondotte alla stessa mozione consiliare.

Non volendo comunque trascurare la volontà espressa dall’azionista di riferimento circa gli interventi che riguarderanno il mutamento della *governance* aziendale e la redazione da parte di questa del piano di ristrutturazione, ma avendo, allo stato, la responsabilità di adottare e di non trascurare tutti quegli adempimenti che si rendono necessari e obbligatori per assicurare la continuità aziendale e che non possono attendere i tempi previsti dal citato provvedimento legislativo, si ritiene che la procedura ex Legge 223/91 che qui si avvia (licenziamenti collettivi per riduzione del personale), sia elemento inderogabile per garantire la prosecuzione dell’attività ed un corretto equilibrio tra una efficiente organizzazione aziendale ed un ridimensionamento (già in atto anche per i fattori esposti).

Tale ridimensionamento si riflette, dunque, anche sulla forza occupata, oggi eccedente rispetto alle effettive esigenze tecnico-organizzative, all’ammontare degli incassi ed ai costi.

In costanza del quadro descritto, l’azienda ha comunque previsto investimenti per il rinnovamento dell’offerta di gioco tanto sul fronte dei giochi elettronici, quanto su quello dei giochi da tavolo, conducendo politiche molto aggressive sul fronte commerciale con riferimento ai target più importanti di clientela, con l’obiettivo di incentivarne le presenze nelle sale da gioco.

### **MOTIVI TECNICI E ORGANIZZATIVI PER I QUALI NON SI RITIENE DI ADOTTARE MISURE DIVERSE DALLA PRESENTE PROCEDURA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO OVVERO DI RIDURRE L’IMPATTO.**

Il quadro delineato, dunque, conferma la volontà dell’Azienda di essere e restare un attore principale nei mercati di riferimento ed a tal fine risulta assolutamente non derogabile un significativo recupero di produttività ed efficienza, con l’avvio in generale, e quindi anche nella produzione, di una razionalizzazione delle attività che porti all’ottimizzazione della forza lavoro attualmente impiegata.

L’azienda nell’ultimo anno ha costantemente messo - e intende continuare a mettere - in atto azioni volte a raggiungere gli obiettivi di cui sopra ed in particolare:

- la mobilità del personale fra i diversi reparti e uffici ed unità produttive;
- i piani di riqualificazione e formazione;
- le incentivazioni all’esodo su base volontaria;
- la riduzione dell’impiego di personale con contratti a termine e in somministrazione.



Resort & Casino

- gli accorpamenti di reparto;
- le chiusure di reparto;
- le assegnazione giochi a reparti più performanti;
- la rimodulazione degli orari di lavoro;
- la gestione più performante dei piani di ferie;
- le esternalizzazioni di servizi.

Tuttavia, tali azioni non sono state e non sono sufficienti a conseguire gli obiettivi aziendali, stante la situazione delineata e la necessità di un importante riassetto organizzativo. Infatti, la situazione descritta, sia in termini di aree di criticità che di durata delle stesse ed il carattere strutturale degli esuberi, non consente di adottare soluzioni diverse dalla riduzione del personale.

Il problema occupazionale deve essere affrontato con rapidità ed efficacia di intervento e solo l'istituto del licenziamento collettivo può garantire risultati immediati. Gli altri strumenti messi a disposizione dall'ordinamento giuridico (cassa integrazione guadagni, contratti di solidarietà, contratti part time) appaiono, nel caso concreto, non consentiti e/o comunque non indicati per realizzare il risanamento aziendale necessario alla reale sostenibilità nel tempo della società.

- I. Quanto alla cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria, comunque non prevista nella fattispecie in esame, la natura strutturale delle eccedenze di personale rende irreversibile il processo di modifica dell'attuale assetto organizzativo delle strutture e non praticabile il rimedio in questione, neppure parzialmente, non essendovi alcuna possibilità di reimpiego e/o ricollocazione al lavoro dei lavoratori in esubero (a prescindere dalle nuove normative che hanno comunque assai ristretto i campi e tempi di intervento della Cassa Integrazione).
- II. Quanto ai contratti di solidarietà, parimenti non previsti nel caso concreto, il carattere strutturale delle eccedenze, comunque, rende impraticabili anche tali rimedi che presuppongono la transitorietà del periodo di parziale inutilizzazione del personale. A ciò si aggiungono comunque i nuovi assetti normativi e finanziari che hanno fortemente ridotto il ricorso a tale istituto. In ogni caso il predetto strumento non costituisce soluzione del problema, ma determina solo un rinvio del medesimo e imporrebbe rigidità operative in contrasto con l'evidenziata indifferibile esigenza aziendale di ottimizzare la gestione delle risorse effettivamente necessarie, pervenendo in tempi rapidi, ad un adeguato e stabile riassetto. Il ricorso a contratti di solidarietà avverrebbe, infatti, a discapito dell'efficienza gestionale e non consentirebbe di attuare il nuovo modello di organizzazione e business necessario per garantire la futura sostenibilità della società.
- III. Quanto ai contratti part-time (già in parte in atto), la dimensione e le caratteristiche degli esuberi non consentono di considerare tale istituto come strumento in grado di operare in modo risolutivo su tali eccedenze. Parimenti, detto istituto non è compatibile con l'entità della riduzione dei costi, di cui la Società necessita. Il quadro delineato ed i relativi dati descrivono un profondo cambiamento del mercato di riferimento nel quale si può competere (al di là degli sforzi di innovazione produttiva e di promozione commerciale) solo con una profonda revisione del modello di business, e quindi con una sostanziale





modifica dell'attuale assetto organizzativo e con una drastica riduzione di costi (che include anche la riduzione del costo del lavoro che rappresenta più del 70% dei costi operativi) e con l'aggiornamento degli organici.

I maggiori costi esplicitamente ed implicitamente contenuti nei singoli accordi aziendali fino ad oggi stipulati ed applicati, rispetto ai soli livelli retributivi minimi previsti dal CCNL in uso presso l'Unità Produttiva Servizi Alberghieri e ai livelli retributivi minimi previsti dal CCAL dell'agosto 1998 per il personale amministrativo e tecnico giochi francesi ed americani, non sono più sostenibili, pena la sopravvivenza della Scrivente.

In conclusione, la presente apertura della procedura di licenziamento collettivo vale anche quale formale disdetta di tutti gli accordi sindacali in essere, ad esclusione dei contratti relativi al lavoro intermittente ed al lavoro a tempo determinato e/o stagionale, in tutte le unità produttive aziendali, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, ivi compresi a titolo meramente esemplificativo, i premi aziendali, i superminimi, le indennità di gioco e/o di funzione ed in generale tutte le dazioni che generano un costo del lavoro superiore a quanto previsto dai livelli minimi di retribuzione statuiti dal CCNL Turismo Confcommercio applicato presso l'UPSA e dai Contratti Collettivi Aziendali Ex Siser ed Ex Sitav dell'agosto 1998.

L'eccessiva onerosità contrattuale sopravvenuta, sia collettiva che individuale, non consente allo stato altre soluzioni.

Alla luce delle presenti disdette la Società dichiara di essere intenzionata ad applicare a tutti i suoi dipendenti a decorrere dal 1° gennaio 2018 il CCNL Turismo – Confcommercio e pertanto si recede anche da tutti gli accordi ancora in vigore al 31 dicembre 2017.

I lavoratori dovranno, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2103 c.c., essere adibiti alle mansioni per le quali sono stati assunti o a quelle corrispondenti all'inquadramento successivamente acquisito od a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte in armonizzazione, eventualmente, con quanto disciplinato dal nuovo modello contrattuale utilizzato dalla Società.

Eventuali mutamenti di mansioni, dettati dagli esiti della presente procedura, saranno accompagnati, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determinerà comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

### NUMERO, COLLOCAZIONE AZIENDALE E PROFILI PROFESSIONALI DEL PERSONALE ECCELENTE NONCHÉ DEL PERSONALE ABITUALMENTE IMPIEGATO.

Alla luce delle ragioni sopra enunciate, la programmata riorganizzazione - imposta dalla necessità di ridurre i costi e di conseguire piena efficienza nel funzionamento dell'organizzazione, in linea con le politiche di business - rende necessaria una riduzione strutturale dell'organico della Società, in tutte le aree della medesima, quale presupposto per il raggiungimento dei menzionati obiettivi.

Tale ridimensionamento, dettato dall'esigenza di portare il costo del lavoro ad almeno il 50% dei ricavi prodotti (attualmente attestato a circa il 70,4% come da tabella), è stato quantificato nel numero complessivo di n. 264 dipendenti, di cui 229 unità presso l'Unità



Resort & Casino

Produttiva Casa da Gioco e di cui 35 unità presso l'Unità Produttiva Servizi Alberghieri oltre all'applicazione del nuovo modello organizzativo realizzabile mediante le disdette qui effettuate.

Il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale in esubero sono contenuti nello schema allegato (*sub. 1*)

Forza al 15/02/2017	Attuale										Futura	Esuberi	ISO pensioni
	ex-SITAV		ex-SISER		Turismo		CCNL Dirigenti		Totale		Totale	Totale	Totale
	Tind	Tdet	Tind	Tdet	Tind	Tdet	Tind	Tdet	Tind	Tdet			
<b>Funzioni centrali</b>									238	2	126	112	20
Direzione generale	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	-	-
Segreteria centrale	7	-	3	-	-	-	-	-	10	-	6	4	-
Staff di direzione e audit	8	-	4	-	4	-	-	-	16	-	9	7	2
Area amministrativa	25	-	18	-	17	-	-	-	60	-	40	20	6
Risorse umane	12	-	5	-	2	-	-	-	19	-	14	5	3
Sistemi tecnologici di gestione	9	-	8	-	-	-	-	-	17	-	9	8	-
Area tecnica	3	-	2	-	-	-	-	-	5	-	2	3	-
Impianti tecnologici	2	-	4	-	1	-	-	-	7	-	5	2	1
Manutenzioni giochi	1	-	13	-	-	-	-	-	14	-	10	4	-
Manutenzioni varie	2	-	1	-	7	-	-	-	10	-	-	10	1
Sicurezza e controllo della clientela	37	-	14	-	6	1	-	-	57	1	22	36	6
Direzione marketing	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1	-	-
Commerciale, eventi e congressi	10	-	4	-	8	-	-	-	22	-	9	13	1
<b>Produzione casa da gioco</b>									310	-	234	76	21
Direzione della produzione	6	-	4	-	-	-	-	-	10	-	6	4	1
Roulettes tradizionali	85	-	-	-	-	-	-	-	85	-	83	2	5
Roulettes americane	-	-	66	-	-	-	-	-	66	-	64	2	5
Craps, Punto Banco e Chemin de Fer	-	-	53	-	-	-	-	-	53	-	45	8	-
Trente et quarante	24	-	-	-	-	-	-	-	24	-	-	24	5
Giochi elettronici	10	-	26	-	-	-	-	-	36	-	24	12	1
Casse di sala	13	-	4	-	-	-	-	-	17	-	12	5	2
Servizi di sala	9	-	10	-	-	-	-	-	19	-	-	19	2
<b>Albergo</b>									100	29	94	35	-
Direzione albergo	-	-	-	-	5	-	-	-	5	-	4	1	-
Centro benessere	2	-	-	-	2	2	-	-	4	2	5	1	-
Room division	-	-	-	-	9	-	-	-	9	-	8	1	-
Ristoranti	-	-	-	-	25	7	-	-	25	7	27	5	-
Cucine	-	-	-	-	22	6	-	-	22	6	24	4	-
Bar	-	-	-	-	17	13	-	-	17	13	25	5	-
Servizi complementari	-	-	-	-	9	1	-	-	9	1	1	9	-
Servizi di autorimessa	5	-	2	-	2	-	-	-	9	-	-	9	-
<b>Totale</b>	270	-	241	-	136	30	1	1	648	31	456	223	41

## TEMPI DI ATTUAZIONE ED ULTERIORI PRECISAZIONI.

La risoluzione dei rapporti di lavoro avverrà dopo aver esperito e concluso la presente procedura e comunque nell'ambito di 120 giorni dalla sua chiusura o nel diverso termine che potrà essere concordato.

La Scrivente, in mancanza di accordo sindacale e di condivisione sindacale dei criteri per l'identificazione del personale delle categorie indicate, procederà ai recessi secondo i criteri individuati dalla legge e secondo la graduatoria risultante dal combinarsi di essi, tenuta in



Resort & Casino

congruente conto anche la specifica rilevanza della contestualizzazione organizzativa degli esuberanti denunciati e delle relative specificità professionali nel contesto aziendale.

#### **ATTRIBUZIONI PATRIMONIALI**

Allo stato attuale non sono previste attribuzioni patrimoniali aggiuntive rispetto a quelle previste dalle normative vigenti.

Distinti saluti



L'Amministratore Unico  
Lorenzo Sommo